



भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 230]

No. 230]

नई दिल्ली, सोमवार, मई 21, 2007/वैशाख 31, 1929

NEW DELHI, MONDAY, MAY 21, 2007/VAISAKHA 31, 1929

वाणिज्य और उद्योग मंत्रालय

(वाणिज्य विभाग)

अधिसूचना

नई दिल्ली, 21 मई, 2007

सा.का.नि. 363(अ).—केन्द्रीय सरकार, काफी अधिनियम, 1942 (1942 का 7) की धारा 48 की उप-धारा (2) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, काफी बोर्ड कर्मचारी (परिवीक्षा) नियम, 1986 को, उन बातों के सिवाय अधिक्रांत करते हुए, जिन्हें ऐसे अधिक्रमण से पहले किया गया है या करने से लोप किया गया है, निम्नलिखित नियम बनाती है, अर्थात् :—

1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ :—

1. (1) इन नियमों का संक्षिप्त नाम काफी बोर्ड कर्मचारी (परिवीक्षा) नियम, 2007 है।
- (2) ये राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होंगे।

2. परिभाषाएं :—

इन नियमों में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,—

- (क) “अधिनियम” से काफी अधिनियम, 1942 (1942 का 7) अभिप्रेत है;
- (ख) काफी बोर्ड के कर्मचारियों के संबंध में, “नियुक्ति प्राधिकारी” से निम्नलिखित अभिप्रेत है—
 - (i) उस पद पर, जिसको बोर्ड का कर्मचारी तत्समय धारण करता है, नियुक्ति करने के लिए सशक्त प्राधिकारी; या
 - (ii) यथास्थिति, ऐसे काडर, श्रेणी या पद पर बोर्ड के कर्मचारी की नियुक्ति के लिए प्राधिकारी;
- (ग) “बोर्ड” से अधिनियम की धारा 4 के अधीन गठित “काफी बोर्ड” अभिप्रेत है;
- (घ) “अध्यक्ष” से बोर्ड का अध्यक्ष अभिप्रेत है;
- (ङ) “कर्मचारी” से कोई ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है जो बोर्ड की सेवाओं में कोई अस्थायी या स्थायी पद धारण किए हुए है या कोई ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है जो बोर्ड की सेवा में है और जिसकी सेवाएं केन्द्रीय सरकार या राज्य सरकारों या किसी स्थानीय निकाय या प्राधिकरण या किसी अन्य निकाय या संगठन में बाह्य सेवा में ली गई है;
- (च) “कार्यकारिणी समिति” से बोर्ड की कार्यकारिणी समिति अभिप्रेत है;
- (छ) “श्रेणी” से भर्ती नियमों के अधीन विभिन्न पदों का वर्गीकरण अभिप्रेत है;
- (ज) “भर्ती नियम” से काफी बोर्ड (काडर एवं भर्ती) नियम, 1993 अभिप्रेत है।

3. लागू होना.—

ये नियम बोर्ड के सभी कर्मचारियों को लागू होंगे।

4. परिवीक्षा.—

- (1) किसी निम्नतर श्रेणी से या तो सीधे भर्ती द्वारा या प्रोन्नति द्वारा बोर्ड की सेवा में नियुक्ति पर प्रत्येक कर्मचारी, ऐसी अवधि के लिए, जो विभिन्न पदों के लिए भर्ती नियमों में विहित की जाए, परिवीक्षा पर होगा :

परंतु नियुक्ति प्राधिकारी, समय-समय पर केन्द्रीय सरकार द्वारा जारी अनुदेशों के अनुसार परिवीक्षा की अवधि का विस्तार या उसको कम कर सकेगा :

परंतु यह और कि किसी समान सेवा के भीतर एक श्रेणी से दूसरी श्रेणी में प्रोन्नत किसी व्यक्ति के लिए, जहां किसी प्रोन्नति में, समान सेवा में पद के किसी समूह में कोई परिवर्तन अंतर्ग्रस्त है अर्थात् समूह ख पद से समूह क पद के विषय में, जिसमें परिवीक्षा दो वर्ष की होगी, के सिवाय कोई परिवीक्षा नहीं होगी।

- (2) परिवीक्षा या उसके विस्तार की अवधि के दौरान, कर्मचारी, प्रशिक्षण के ऐसे पाठ्यक्रमों और अभिसंस्करण तथा/या परीक्षाओं या परीक्षणों को पूरा करने के लिए अपेक्षित हो सकेगा, जो भर्ती नियमों में विनिर्दिष्ट किए जाएं, जिनको नियुक्ति प्राधिकारी, परिवीक्षा के संतोषप्रद समापन की शर्त के रूप में उचित समझता है।

स्पष्टीकरण : इस नियम के प्रयोजन के लिए “परिवीक्षा पर” से किसी एक पद पर नियुक्त या एक पद से दूसरे पद पर प्रोन्नत (मूलतः आवश्यक रूप से रिक्त नहीं), उस पद पर अंतिम रूप से मूल नियुक्ति के लिए उसकी उपयुक्तता अवधारित करने के लिए किसी कर्मचारी की प्रास्थिति, अभिप्रेत है।

5. परिवीक्षा अवधि का विस्तार —

- (1) ऐसी दशा में, जहां परिवीक्षा की अवधि का विस्तार करना प्रस्तावित किया गया है वहां नियुक्ति प्राधिकारी, संबद्ध कर्मचारी को, परिवीक्षा की आरंभिक या विस्तारित अवधि की समाप्ति के पश्चात् आठ सप्ताह के भीतर, ऐसा करने के अपने आशय की लिखित रूप में सूचना देगा :

परन्तु जहां, अध्यक्ष, यथास्थिति, कार्यकारिणी समिति या केन्द्रीय सरकार के अनुमोदन से नियुक्त करता है, वहां परिवीक्षा की अवधि, अध्यक्ष द्वारा, यथास्थिति, कार्यकारिणी समिति या केन्द्रीय सरकार के अनुमोदन से, विस्तार का निदेश करने वाले आदेश में, लिखित रूप से कारणों को अभिलिखित करते हुए, विस्तारित की जा सकेगी।

- (2) परिवीक्षा की अवधि का, एक वर्ष से अधिक के लिए विस्तार नहीं होना चाहिए और कोई भी कर्मचारी, भर्ती नियमों में यथाविहित परिवीक्षा की अवधि के दोगुने से अधिक के लिए परिवीक्षा पर नहीं रखा जाना चाहिए :

परंतु जब कोई कर्मचारी, भर्ती नियमों के अधीन परिवीक्षा की विहित अवधि से अधिक परिवीक्षा पर रखा जाता है तो उसके पश्चात् छह मास में एक बार, ऐसे कर्मचारी के कार्यों का, पुष्टि के प्रयोजन के लिए उस पद पर उसकी उपयुक्तता निर्धारित करने के उद्देश्य से पुनर्विलोकन किया जाना चाहिए।

6. परिवीक्षा अवधि के दौरान आदेश.—

- (1) यदि, यथास्थिति, परिवीक्षा या उसके किसी विस्तार की अवधि के दौरान, नियुक्ति प्राधिकारी की परिवीक्षा या उसके विस्तार की ऐसी अवधि के पूरा होने पर, यह राय है कि कोई अभ्यर्थी या कोई कर्मचारी स्थायी नियुक्ति के लिए उपयुक्त नहीं है तो नियुक्ति प्राधिकारी, अभ्यर्थी को, सेवा में उसकी नियुक्ति से पूर्व उसके द्वारा धारित पद पर यथास्थिति, सेवान्मुक्त या प्रतिवर्तित कर सकेगा या ऐसा आदेश जैसा उचित समझे, पारित कर सकेगा।

- (2) परिवीक्षा की विस्तारित अवधि के पूरा होने से पूर्व, नियुक्ति प्राधिकारी या तो ऐसी तारीख से जिसे प्राधिकारी ठीक समझे, संतोषप्रद रूप में परिवीक्षा अवधि के पूरा करने पर, परिवीक्षार्थी को सूचित करते हुए या परिवीक्षा अवधि को आगे विस्तारित करने के लिए या उसको इस शर्त के अधीन रहते हुए, चाहे किसी विनिर्दिष्ट गलती के लिए परिवीक्षा अवधि के दौरान या उसके अंत में परिवीक्षा से उन्मोचित करने का कोई आदेश काफी बोर्ड (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1967 के अधीन कर्मचारी को हटाने या पदच्युत करने के लिए विहित औपचारिक कार्यवाहियां किए बिना पारित नहीं किया जाएगा, कोई आदेश अभिलिखित करेगा।

- (3) (i) नियुक्ति प्राधिकारी, किसी परिवीक्षार्थी को, आदेश द्वारा किसी भी समय नियम 4 के उप-नियम (2) के अधीन, किन्हीं अपेक्षाओं, यदि कोई हों, के अनुपालन करने या पूरा करने में असफल होने के आधार पर, सेवान्मुक्त कर सकेगा।

(ii) इस उप-नियम के अधीन किसी परिवीक्षार्थी को सेवान्मुक्त करने वाले किसी आदेश में सेवान्मुक्त करने के लिए आधार उपदर्शित करने होंगे किन्तु काफी बोर्ड (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1967 में विहित कोई औपचारिक कार्यवाहियां लागू नहीं होंगी।

7. परिवीक्षा अवधि का पूरा होना—

- (1) परिवीक्षा या उसके किसी विस्तार की अवधि के संतोषप्रद रूप में पूरा होने पर कर्मचारी यदि योग्य या उपयुक्त माना जाता है, यदि प्रवेश श्रेणी में पुष्टि नहीं हुई है, तो पद पर पुष्टि की जाएगी।

- (2) यदि परिवीक्षार्थी को, भर्ती नियमों के अधीन विहित परिवीक्षा अवधि के संतोषप्रद पूरा करने के लिए घोषित किया गया है, तो कर्मचारी ऐसी वेतन वृद्धि, जो उसकी परिवीक्षा के लिए है, जिसे वह साधारण अनुक्रम में प्राप्त करेगा या प्राप्त करेगी, भूतलक्षी रूप से दावा करने का हकदार है :

परंतु जहां किसी विभागीय परीक्षा को उत्तीर्ण करने में असफल होने के कारण परिवीक्षा की अवधि का विस्तार किया जाता है जबकि उस आधार पर जिस पर परिवीक्षार्थी ने यदि उसकी परिवीक्षा न होती तो प्राप्त करता, परिवीक्षा की विस्तारित अवधि के अंत में परिवीक्षा की पुष्टि पर वेतन और वेतन वृद्धियों को विनियमित करने के लिए कोई आपत्ति नहीं है इस कारण से उसकी परिवीक्षा की पुष्टि की तारीख से पूर्व अवधि के लिए उसे कोई अतिशेष अनुज्ञात नहीं किए जाने चाहिए।

8. अपील,—

नियम 6 के उप-नियम (2) के अधीन पारित उन्मोचन के किसी आदेश के विरुद्ध के सिवाय परिवीक्षार्थी के उन्मोचन के आदेश के विरुद्ध अपील नहीं होगी।

[फा. सं. 9/1/2003-प्लॉट (बी)]

ओ. पी. आर्य, अपर सचिव

MINISTRY OF COMMERCE AND INDUSTRY

(Department of Commerce)

NOTIFICATION

New Delhi, the 21st May, 2007

G.S.R. 363(E).— In exercise of the powers conferred by sub-section (2) of Section 48 of the Coffee Act, 1942 (VII of 1942), the Central Government hereby makes the following rules, in supersession of the Coffee Board Servants (Probation) Rules, 1986, except as respects things done or omitted to be done before such supersession, namely :—

1. Short title and commencement.—

- (1) These rules may be called the Coffee Board Employees (Probation) Rules, 2007.
- (2) These rules shall come into force on the date of the publication of this notification in the Official Gazette.

2. Definitions.—

In these rules unless the context otherwise requires,—

- (a) “Act” means the Coffee Act, 1942 (VII of 1942);
- (b) “Appointing Authority” in relation to the employees of the Coffee Board means :—
 - (i) the authority empowered to make the appointment to the post which the employee of the Board for the time being holds; or
 - (ii) the authority which appointed the employee of the Board to such cadre, grade or post as the case may be;
- (c) ‘Board’ means “The Coffee Board” constituted under Section 4 of the Act;
- (d) “Chairman” means the Chairman of the Board;
- (e) “Employee” means a person holding a temporary or permanent post in the services of the Board or a person in the service of the Board and whose services have been lent on foreign service to the Central or State Governments or any local body or authority or any other body or organization;
- (f) “Executive Committee” means the Executive Committee of the Board;
- (g) “Grade” means classification of various posts under the Recruitment Rules;
- (h) “Recruitment Rules” means the Coffee Board (Cadre and Recruitment) Rules, 1993.

3. Application.—

These rules shall be applicable to all employees of the Board.

4. Probation.—

- (1) Every employee on appointment to the service of the Board either by direct recruitment or by promotion from a lower grade shall be on probation for such period as is prescribed in the Recruitment Rules for various posts :

Provided that the Appointing Authority may extend or curtail the period of probation in accordance with the instructions issued by the Central Government from time to time :

Provided further that there will be no probation for a person promoted from one grade to another within the same service, except where the promotion involves a change in the Group of Post in the same service, e.g., from Group B post to Group A post in which case the probation shall be for two years.

- (2) During the period of probation or extension thereof, the employee may be required to undergo such courses of training and orientation and/or pass examinations or tests as specified in the Recruitment Rules which the Appointing Authority deems fit as a condition to the satisfactory completion of the probation.

Explanation : For the purpose of this rule 'On Probation' means the status of a employee appointed to a post or promoted from one post to another (not necessarily vacant substantively) for determining his suitability for eventual substantive appointment to that post.

5. Extension of Probation Period.—

- (1) In cases where it is proposed to extend the period of probation, the Appointing Authority shall give notice in writing of his intention to do so to the employee concerned within eight weeks after the expiry of the initial or extended period of probation together with the reasons for so doing within the said period :
Provided that where the Chairman makes the appointment with the approval of the Executive Committee or the Central Government, as the case may be, the period of probation may be extended by the Chairman with the approval of the Executive Committee or the Central Government, as the case may be, for the reasons to be recorded in writing in the order directing the extension.
- (2) The period of probation should not be extended for more than one year and no employee should be kept on probation for more than the double of the period of probation as prescribed in the Recruitment Rules :
Provided that when an employee is kept on probation beyond the prescribed period of probation under the Recruitment Rules, a review of performance of such employee should be made once in six months thereafter, in order to assess his or her suitability in that post for the purpose of confirmation.

6. Orders during probation period.—

- (1) If during the period of probation or any extension thereof, as the case may be, the Appointing Authority is of the opinion that a candidate or an employee is not fit for permanent appointment, on the expiry of such period of probation or extension thereof, the Appointing Authority may discharge or revert the candidate to the post held by him prior to his appointment in the service, as the case may be, or pass such orders as it deems fit.
- (2) Before completion of the extended period of probation, the Appointing Authority shall record an order either informing the probationer as having completed the probation period satisfactorily with effect from such date as the authority deems fit or for further extending the period of probation or discharging him or her, subject to the condition that no order discharging the probation, whether during or at the end of the period of probation for some specific fault, shall be passed without taking formal proceedings prescribed for the removal or dismissal of the employee under the Coffee Board (Classification, Control and Appeal) Rules 1967.
- (3) (i) The Appointing Authority may, by an order at any time, discharge from service a probationer on grounds arising out of failure to comply or fulfill with the requirements, if any, under sub-rule (2) of rule 4.
- (ii) An order discharging a probationer under this sub-rule shall indicate the grounds for discharge, but no formal proceedings prescribed in the Coffee Board (Classification, Control and Appeal) Rules, 1967 shall be applicable.

7. Completion of Probation period.—

- (1) On satisfactory completion of the period of probation or any extension thereof, the employee if considered fit or suitable, shall be confirmed against the post, if not confirmed in the entry grade.
- (2) If the probationer is declared to have satisfactorily completed the probation period prescribed under the Recruitment Rules, the employee is entitled to claim retrospectively the increments which, but for his or her probation, he or she would have received in the ordinary course:
Provided that where the period of probation is extended on account of failure to pass the departmental examination, while there is no objection to regulate the pay and increments on confirmation of probation at the end of the extended period of probation on the basis of what the probationer would have drawn but for his probation, no arrears on this account should be allowed to him for the period prior to the date of confirmation of his probation.

8. Appeal

No appeal shall lie against an order discharging a probationer except against an order of discharge passed under sub-rule (2) of rule 6.

[F. No. 9/1/2003-Plant (B)]

O.P. ARYA, Addl. Secy.